


| | |
|---|---|
|  | Министерство общего и профессионального образования Ростовской области |
| | «Таганрогский авиационный колледж им. В.М. Петлякова» ГБПОУ РО «ТАВИАК» |
| | Система качества |
| | Локальный акт |
| | 01. Основная деятельность |
| ЛА-01-11 | Оплата труда |

Экз. № Контрольный

Рассмотрено:
на заседании Совета Колледжа

Протокол № 6

«30» 12 2016 г.




Утверждаю
Директор ГБПОУ РО
«ТАВИАК»
Е.В.Жданова

«30» 12 2016 г.

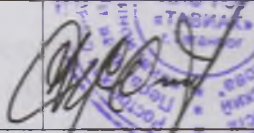

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Ростовской области
«Таганрогский авиационный колледж имени В.М. Петлякова»
(ГБПОУ РО «ТАВИАК»)

ЛА-01-11

| | Должность | Ф. И. О. | Подпись | Дата |
|------------|--|-------------|---|----------|
| Разработал | Главный бухгалтер ГБПОУ РО «ТАВИАК» | Т.А. Первых |  | 30.12.16 |



Лист согласования

| | Должность | Ф. И. О. | Подпись | Дата |
|--------------|--|------------|--|----------|
| Согласовано: | Председатель ПК ППО ГОУ «ТАВИАК» | А.И. Исаев |   | 29.12.16 |

Общие положения

Настоящее Положение составлено в соответствии с Областным законом от 05.12.2008 № 40-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» в редакции от 23.12.2013, постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015г. №222 «О системе оплаты труда работников в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области № 765 от 09.11.2016г. «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений специального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей»

1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБПОУ РО «ТАВИАК» (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников ГБПОУ РО «ТАВИАК» (далее – Колледж), обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, в учреждении, подведомственном Министерству общего и профессионального образования Ростовской области.

2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

3. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

4. Фонд оплаты труда государственных учреждений Ростовской области формируется на очередной финансовый год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объемов средств государственных внебюджетных фондов, планируемых на возмещение затрат учреждений на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Колледжа не может быть более 40 процентов.

6. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стиму-

4-

характера являются обязательными для включения в трудовой договор или дополнительное соглашение.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выработаны нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Раздел 1. Квалификационные группы профессий рабочих и должностей служащих Колледжа

1.1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня – должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

- профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня – отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

5-

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

1.2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников Колледжа

Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставка заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются главным распорядителем средств областного бюджета.

6-

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1. | 1-й квалификационный уровень | архивариус; кассир; комендант | 4538 |
| 2. | 2-й квалификационный уровень | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 4757 |

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|--|-------------------------------------|
| 1. | 1-й квалификационный уровень | инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник-программист | 4994 |
| 2. | 2-й квалификационный уровень | заведующий канцелярией. должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». | 5246 |
| 3. | 4-й квалификационный уровень | механик; | 5771 |

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|--|-------------------------------------|
| 1. | 1-й квалификационный уровень | бухгалтер; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист по охране труда; специалист по защите информации; юрисконсульт | 5771 |

7-

| | | | |
|----|------------------------------|---|------|
| 2. | 2-й квалификационный уровень | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория | 6055 |
| 3. | 3-й квалификационный уровень | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория | 6356 |
| 4. | 4-й квалификационный уровень | должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 6672 |
| 5. | 5-й квалификационный уровень | заместитель главного бухгалтера | 7006 |

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1. | 1-й квалификационный уровень | начальник отдела материально-технического снабжения | 7725 |

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|--|-------------------------------------|
| 1. | 1-й квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; кладовщик; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных | |

- 8 -

| | |
|--------------------------------|------|
| помещений; электромонтер | |
| 1-го квалификационного разряда | 3730 |
| 2-го квалификационного разряда | 3947 |
| 3-го квалификационного разряда | 4178 |

2. 2-й квалификационный уровень профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше

2.6. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|--|-------------------------------------|
| 1. | 1-й квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: аппаратчик химводоочистки, слесарь; электрогазосварщик. | |
| | | 4-го квалификационного разряда | 4435 |
| | | 5-го квалификационного разряда | 4693 |
| 2. | 2-й квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; оператор котельной; электромонтер | |
| | | 6-го квалификационного разряда | 4962 |
| | | 7-го квалификационного разряда | 5246 |

9-

* К водителям автомобилей, выполняющим важные и ответственные работы относятся водители автобуса, специальных легковых (грузовых) автомобилей, имеющие 1-й класс – автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами; занятым перевозкой: художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения;

2.7. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| 1. | 1-й квалификационный уровень | секретарь учебной части | 4538 |

2.8. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1. | 2-й квалификационный уровень | педагог-организатор; социальный педагог. | 7532 |
| 2. | 3-й квалификационный уровень | мастер производственного обучения. | 7900 |
| 3. | 4-й квалификационный уровень | преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист; | 8289 |

2.9. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня учреждений образования»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|--|-------------------------------------|
| 1. | 1-й квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, практикой (производственной, | |

10 -

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|--|-------------------------------------|
| | | учебной) и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования*: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей | 7 725 |
| 1. | 2-й квалификационный уровень | начальник (заведующий): отдела, отделения, лаборатории, кабинета, учебно-производственной мастерской и других структурных подразделений образовательного учреждения среднего профессионального образования** в учреждениях I-II групп по оплате труда руководителей | 8111 |

** Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню.

| Профессиональные квалификационные группы | Размер должностного оклада (рублей) | Наименование должности |
|--|-------------------------------------|------------------------|
| КГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена» | 6055 | библиотекарь: |
| | 6356 | без категории |
| | 6672 | II категории |
| | 7006 | I категории ведущий |

2.10. Заведующей библиотекой размер должностного оклада устанавливается как руководителю структурного подразделения 1-го квалификационного уровня.

2.11. Должностные оклады руководящих работников Колледжа

2.11.1. Должностные оклады руководящих работников Колледжа устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей, установленной на основе Объемных показателей с учетом требований к квалификации.

2.11.2. Должностной оклад директора Колледжа устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и

в зависимости от группы по оплате труда руководителей, а также в соответствии с приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области «Об установлении оклада, надбавок и доплат руководителям областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству».

| № п/п | Номер квалификационной группы | Тип учреждения | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|-------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 2-я квалификационная группа | учреждения образования I группы по оплате труда руководителей | 14 370 |

2.11.3. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

2.11.4. Назначение специалистов на должности руководителей и заместителей руководителей (из числа педагогических работников) производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставка заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставка заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставка заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы.

В Колледже устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

12-

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителем Колледжа проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы с учетом стимулирующей надбавки за квалификацию.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

19

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.3. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году

3.4. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты в процентах к должностному окладу |
|-------|---|--|
| 1. | Преподавателям за руководство группой: | до 30 |
| 2. | Преподавателям за проверку письменных работ по: - русскому языку, литературе - математике - иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ | до 20 до 15 до 10 |
| 3. | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями): | до 20 |
| 4. | Работникам Колледжа: | |

| | | |
|----|--|-------|
| | - за руководство цикловыми, предметными комиссиями и методическими объединениями | до 20 |
| | - за работу секретарем | 15 |
| | Работникам Колледжа за: | |
| | - работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области | до 10 |
| | - работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения | до 15 |
| 5. | Преподавателям за заведование вечерним, заочным отделениями, отделением по специальности | 25 |
| 6. | Преподавателям за исполнение обязанностей: | |
| | -заведование учебными мастерскими, | 25 |
| | -при наличии комбинированных мастерских | 40 |
| 7. | Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой | До 35 |
| 8. | Работникам, ответственным за организацию питания в колледже | 15 |

3.4.1. Доплаты за классное руководство (руководство группой), за заведование (руководство) производственной практикой, проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 25 человек.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

Размер доплаты устанавливается на учебный год, но, в случае изменения численности группы, осуществляется коррекция оплаты в течение первого месяца второго семестра текущего учебного года и издается соответствующий приказ по Колледжу

3.4.2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экс-

15

пертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3.4.3. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4.4. Размер доплаты педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) определяется Положением о конкурсе учебных кабинетов и лабораторий, устанавливается на учебный год по результатам этого конкурса приказом по Колледжу.

3.4.5. Размер доплаты за руководство предметными, цикловыми комиссиями зависит от количества преподавателей, входящих в состав комиссии, числа специальностей, выпускаемых по профилю данной комиссии. Максимальный размер доплаты устанавливается при численности комиссии не менее 10 человек или при числе специальностей, выпускаемых по профилю данной комиссии, не менее двух. Размер доплаты утверждается ежегодно приказом по Колледжу.

3.4.6. Размер доплаты за руководство методическими объединениями:

- городскими – 10 %;
- областными – 15 %.

3.4.7. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать 15 процентов планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории.

3.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

16 -

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, работникам Колледжа устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почетного, ведомственного почетного звания;
- за наличие ученой степени;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 1 подпункта 4.4.1 пункта 4.4, подпунктом 4.5.2 пункта 4.5 и пунктом 4.10 настоящего Положения, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом стимулирующей надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории.

4.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются настоящим Положением.

4.4. Работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.4.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, на основании оценочного листа оценки деятельности педаго-

гического работника (Приложение 1). Стоимость одного бала определяется исходя из выделенного объема средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности на текущий финансовый год.

Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников, в том числе за выполнение функций классного руководителя:

- наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ);

- наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения обучающихся во внеурочную деятельность по дисциплине, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие обучающихся в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности обучающихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

- обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

- участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

- высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);

- достижение студентами колледжа более высоких показателей качества успеваемости, в сравнении с предыдущим периодом, рост качества обучения;

- подготовка призеров соревнований олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

- участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение программ УД и ПМ вариативной части, выполнение программ углубленного и расширенного изучения дисциплин и курсов при ведении кружковой деятельности;

- организация научно-практической работы студентов с предоставлением её результатов и материалов;

- проведение уроков высокого качества, трансляция и обобщение передового педагогического опыта;

- подготовка и проведение открытых внеклассных мероприятий с обобщением опыта ведения воспитательной работы;

- организация и проведение занятий и мероприятий с применением здоровьесберегающих технологий (экскурсии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.);

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Колледжа у студентов, родителей, общественности;

18

- отсутствие в курируемой группе студентов, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных студентами;

- снижение (отсутствие) пропусков студентами занятий без уважительной причины;

- отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

- образцовое содержание кабинета; систематическое достижение высоких показателей в ежегодных смотрах-конкурсах кабинетов и лабораторий

- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.);

4.5. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;

- за наличие ученой степени;

- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

- за классность водителям автомобилей.

4.5.1. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

19

4.5.2. Мастерам производственного обучения за наличие квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения:

- при обучении профессиям для отраслей: машиностроение, металлообработка – 4 разряд-0,5; 5 разряд-0,6; 6 разряд -0,7.;

- при обучении профессиям для отраслей: бытовое обслуживание, торговля и т.п. – 4 разряд – 0,4; 5 разряд – 0,5; 6 разряд – 0,6.

Надбавка за наличие квалификационного разряда по рабочей профессии устанавливается мастерам производственного обучения, имеющим квалификационный разряд не ниже разряда, присваиваемого учащимся по окончании обучения, при наличии документа, подтверждающего присвоение разряда, к должностному окладу по основной работе или по работе, выполняемой по совместительству (внешним совместителям).

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук

Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

4.5.4. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада,

20

ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,
при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,
при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.5.5. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей: имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы, имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

4.6. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

21-

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением по оплате труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

Критерии оценки назначения надбавки за качество работ для сотрудников колледжа представлены в Приложении 2.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов,
- от 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчи-

ненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.8. Работникам Колледжа осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5% от планового фонда оплаты труда, из них 1,5 % – на премирование директора, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование директора, заместителей и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании, утвержденном директором с учетом мнения профкома Колледжа

4.9. Для выплат стимулирующего характера, а также премий, могут быть использованы средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, оставшиеся в распоряжении Колледжа, в соответствии с Положением об оказании платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности .

Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

5.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам Колледжа:

5.1.1. Преподавателям до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

5.1.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных ме-

сяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

5.1.3 Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленной должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за наличие ученой степени.

5.1.4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

5.1.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели спецдисциплин освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

24

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 5.1.4 настоящего Положения.

5.1.6. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

5.1.7. В Колледже изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном на начало учебного года.

5.1.8. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

При неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада мастера производственного обучения на среднемесячную норму рабочих часов и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за 1 месяц.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в том же образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора или дополнительного соглашения.

В тех случаях, когда преподаватели Колледжа привлекаются к руководству производственной практикой обучающихся, оплата их труда за этот период производится из расчета среднего должностного оклада мастера производственного обучения Колледжа, сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

5.1.9. В учебную нагрузку преподавателей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки преподавателю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

5.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников в Колледже применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками, сверх объема, установленного им при тарификации;

- педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

- выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки при оплате труда преподавателей профессиональных образовательных учреждений;

- работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы,
выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

для преподавателей профессиональных образовательных учреждений – исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа).

Часовая ставка мастера производственного обучения при почасовой оплате труда определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячную норму рабочих часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

5.2.2. Директор Колледжа в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

1. Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях среднего профессионального образования:

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| - Профессор, доктор наук | - 0,06; |
| - Доцент, кандидат наук | - 0,05; |
| - Лица, не имеющие ученой степени | - 0,03. |

2. Слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов:

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| - Профессор, доктор наук | - 0,09; |
| - Доцент, кандидат наук | - 0,08; |
| - Лица, не имеющие ученой степени | - 0,05. |

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| - Профессор, доктор наук | - 0,08; |
| - Доцент, кандидат наук | - 0,07; |
| - Лица, не имеющие ученой степени | - 0,04. |

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются для:

- профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;

- доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;

- лиц, не имеющих ученой степени - из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

6.1. Продолжительность рабочего времени работников Колледжа установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.3. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.4. Перечень должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации № 225, Министерства обороны Российской Федерации № 194, Министерства внутренних дел Российской Федерации № 363, Министерства юстиции Российской Федерации № 126, Министерства образования Российской Федерации № 2330, Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 777, Федеральной пограничной службы Российской Федерации от 30.05.2003 № 292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями оплаты труда».

6.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Колледже его руководителем, определяется:

- областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы,

- самим Колледжем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников Колледжа.

Педагогическая (преподавательская) работа директора Колледжа по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения областного органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

6.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников Колледжа и при условии, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

7. Условия изменения или прекращения компенсационных и стимулирующих выплат

7.1. Изменение или прекращение компенсационных и стимулирующих выплат в течение года может производиться на основании приказа директора Колледжа по представлению заместителей директора и заведующих отделениями и с согласия тарификационно-квалификационной комиссии.

7.2. Основанием для снижения или лишения выплат может служить:

- грубое нарушение устава Колледжа, правил внутреннего трудового распорядка учебного заведения;

- наличие обоснованных жалоб со стороны студентов, родителей, работников Колледжа, министерства общего и профессионального образования Ростовской области;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, поручений, заданий руководства Колледжа;

- наличие обоснованных выводов и замечаний проверяющих комиссий о нарушении трудовой, финансовой дисциплины, качества оказываемых услуг и прочее работником Колледжа;

- резкое снижение показателей, по которым были установлены выплаты стимулирующего характера;

- наличие дисциплинарного взыскания;

29

- снижение наполняемости студенческой группы ниже нормативной;
- прочие основания, следствием которых явилось ухудшение образовательной, финансовой, хозяйственной деятельности Колледжа.

7.3. Если в течение учебного года имел место факт снижения или прекращения выплат компенсационного и стимулирующего характера работнику Колледжа, то ему премиальные выплаты не производятся.

Основанием для рассмотрения возможности назначения премиальных выплат данному сотруднику может служить снятие с него дисциплинарного взыскания.

Раздел 8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Директору Колледжа, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Директору Колледжа предельная кратность устанавливается, как правило, в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

| Среднесписочная численность (чел.) | Предельная кратность |
|------------------------------------|----------------------|
| До 50,0 | до 3,0 |
| Свыше 50,0 до 100,0 | до 4,0 |
| Свыше 100,0 до 150,0 | до 5,0 |
| Свыше 150,0 | до 6,0 |

Конкретный размер предельной кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работников Колледжа, устанавливается вышестоящим органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

Расчет показателя кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работников Колледжа не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

30-

Для заместителей директора и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

В исключительных случаях по решению областного органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, директору Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке (для учреждений, передаваемых в собственность Ростовской области, при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

8.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников Колледжа.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

8.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь может быть выплачена работнику в следующих случаях:

- в связи со смертью члена семьи – 2000,00 рублей;
- в связи с вступлением в брак – 1000,00 рублей;
- в связи с рождением ребенка- 1000,00 рублей;
- в связи с заболеванием – 1000,00 рублей;
- в связи с инвалидностью – 2000,00 рублей;
- в связи с утратой имущества в результате стихийного бедствия – 2000,00 рублей;
- в связи с тяжелым материальным положением – 2000,00 рублей, но не более 4000,00 рублей в год.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Тренировочные № 1 ЗН

| Направление | Наименование показателя | Значения показателя, условие | Кол-во баллов |
|--|---|------------------------------|---------------|
| Разработка и обновление программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО и ДПО | 1.1 Разработка и обновление рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) СПО и ДПО | Свыше 80% | 20 |
| | | 65-80% | 15 |
| | | Менее 65% | 10 |
| | 1.2 Разработка и обновление учебно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО и ДПО, в т.ч. оценочных средств для проверки результатов их освоения | Свыше 80% | 30 |
| | | 65-80% | 20 |
| | | 65-80% | 10 |
| | 1.3 Планирование занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) программ СПО и ДПО | Осуществляется | 10 |
| отсутствует | | 0 | |
| Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО и ДПО | 2.1 Создание в учебном кабинете предметно-развивающей и воспитывающей среды, сохранение и развитие материально-технической базы кабинета | Осуществляется | до 10 |
| | | отсутствует | 0 |
| | 2.2 Проведение учебных занятий по курсам, дисциплинам (модулям), профессиональным модулям программ СПО и ДПО с использованием информационных технологий | использует | 15 |
| | | Не использует | 0 |
| | 2.3 создание и реализация учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по курсам, дисциплинам (модулям), профессиональным модулям программ СПО и ДПО | 100 % | 20 |
| | | 65-80 % | 15 |
| | | 30-65 % | 10 |
| Педагогический контроль и оценка процесса и результатов освоения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО и ДПО | 3.1 Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающихся (итогам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | Успеваемость 100 % | 10 |
| | | Качество свыше 50 % | 7 |
| | | Качество свыше 30 % | 4 |
| | 3.2 Накопляемость оценок в журналах учебных занятий и обоснованность итоговых оценок обучающихся | хорошая | 3 |
| | | средняя | 1 |

33-

| | | | |
|---|--|---|-------------------------|
| | | низкая | 0 |
| Ведение документации, обеспечивающей реализацию программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО и ДПО | 4.1 создание учебников, методических разработок, публикация статей, докладов, тезисов | учебники | 3 |
| | | методразработки | 2 |
| | | Статьи, доклады, тезисы | 1 |
| | 4.2 Ведение документации кабинета | осуществляется | 5 |
| отсутствует | | 0 | |
| Проведение профориентационных мероприятий со школьниками, педагогическая поддержка профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся по программам СПО и ДПО | 5.1 Организация и проведение профориентационных мероприятий со школьниками | Посещение школ | 3*1 |
| | | Мероприятия для школьников в колледже | 10*1 |
| | 5.3 Организация творческой, исследовательской, проектной, конкурсной, олимпиадной и др. видов деятельности обучающихся | Международные (призовое место) | 20 |
| | | Международные (участие) | 10 |
| | | Всероссийские (призовое место) | 15 |
| | | Всероссийские (участие) | 8 |
| | | Межрегиональные (призовое место) | 12 |
| | | Межрегиональные (участие) | 6 |
| | | Региональные (призовое место) | 10 |
| | | Региональные (участие) | 5 |
| | | Городские (призовое место) | 5 |
| | | Городские (участие) | 3 |
| | | Колледжные (призовое место) | 2 |
| | | 6.1 Повышение профессионального мастерства (участие в профессиональных конкурсах, повышение квалификации, стажировка, проведение открытых уроков) | Участие в профконкурсах |
| Повышение квалификации, стажировка | 5 | | |
| Проведение открытых уроков | 4*1 | | |
| 6.2 наличие у преподавателя квалификационной категории | высшая | 6 | |
| | первая | 4 | |
| | вторая | 2 | |
| 6.3 участие в работе конферен- | федеральные | 20*1 | |

304-

| | | | |
|---------------------------------------|--|--------------|-------|
| | ций, семинаров, совещаний различного уровня | региональные | 10*1 |
| | | городские | 5*1 |
| | 6.4. Активное участие в работе педагогических советов, методических семинаров, школы молодого педагога | хорошее | 3 |
| Трудовая и исполнительская дисциплина | 7.1 наличие административного взыскания | | -10*1 |
| | 7.2 Несвоевременное начало и окончание учебного занятия | | -2*1 |
| | 7.3 несвоевременное оформление и низкое качество учебной и отчетной документации | | -5*1 |

ата
12.16